

**HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN TIPE  
KEPRIBADIAN *BIG FIVE* PADA GURU DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**RIZKI IMANTO  
NPM: 1731080125**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
2021 M/ 1443 H**

**HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN TIPE  
KEPRIBADIAN *BIG FIVE* PADA GURU DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**



**Pembimbing 1 : Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si  
Pembimbing 2 : Rahmad Purnama, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
2021 M/ 1443 H**

## ABSTRAK

### Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian *Big Five* pada Guru dengan Komitmen Organisasi

Oleh :  
Rizki Imanto

Komitmen organisasi sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Pada SD IT Bustanul Ulum Lampung Tengah, ditemukan permasalahan yaitu terdapat guru yang memutuskan untuk berhenti bekerja di sekolah, kurangnya kepercayaan terhadap sekolah dan terdapat beberapa guru yang kurang disiplin. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari luar atau dari dalam individu. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* pada guru dengan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* pada guru dengan komitmen organisasi.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah guru pada SD IT Bustanul Ulum Kecamatan Terbanggi Besar, Lampung Tengah dengan menggunakan teknik sampel yaitu *total sampling* melibatkan keseluruhan subjek pada populasi dengan jumlah sebanyak 45 responden. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 30 aitem ( $\alpha = 0,926$ ), skala dukungan organisasi terdiri dari 31 aitem ( $\alpha = 0,939$ ), skala tipe kepribadian *big five* terdiri dari 21 aitem ( $\alpha = 0,895$ ). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil pada penelitian ini yaitu yang pertama ada hubungan antara dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* pada guru dengan komitmen organisasi. Kedua, ada hubungan positif signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi ( $r = 0,614$  ;  $p = 0,000$ ). Ketiga, ada hubungan positif signifikan antara tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi ( $r = 0,525$  ;  $p = 0,000$ ). Dari lima dimensi variabel tipe kepribadian *big five* terdapat 4 dimensi yang berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness*. Sedangkan, pada dimensi *neuroticism* diketahui memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan komitmen organisasi. Sumbangan efektif yang diberikan variabel dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 30,15%,

sedangkan variabel tipe kepribadian *big five* memberikan sumbangan efektif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 18,59%. Maka dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi lebih besar pengaruhnya daripada variabel tipe kepribadian *big five* terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *Komitmen Organisasi ; Dukungan Organisasi ; Tipe Kepribadian Big Five*



## PEDOMAN TRANSLITERASI

*Transliterasi* Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut:

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## 2. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين عدة	Ditulis	Muta' aqqidīn
	Ditulis	'iddah

## 3. Ta' Marbutah

- a. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	hibbah
جزيلة	Ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti sholat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya). Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fiṭri
------------	---------	---------------

## 4. Vokal Pendek

_____	Kasrah	Ditulis	i
_____	Fathah	Ditulis	a
_____	Dammah	Ditulis	u

## 5. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	Ditulis	Ā
Fathah + ya' mati	Ditulis	jāhiliyyah
يسعى	Ditulis	ā
Kasrah + ya' mati	Ditulis	yas' ā
كريم	ditulis	ī
Dammah + wawu mati	Ditulis	karīm
		ū

فروض	ditulis	furūd
------	---------	-------

## 6. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis	Ai
Fathah + wawu mati قول	Ditulis	bainakum
	Ditulis	au
	Ditulis	qaulun

## 7. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat
شكرتم لنن	Ditulis	la'in syakartum

## 8. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf Qomariyyah

القرآن	Ditulis	al-Qur'ān
اقياس	Ditulis	al-Qiyās

- b. Bila diikuti Huruf syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf I (el) nya

السماء	Ditulis	as-Samā'
الشمس	Ditulis	asy-Syams

## 9. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	Zawī al- furūd
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-Sunnah

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamua 'laikum Warrohmatullohi Wabarokatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Imanto

NPM : 1731090125

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian *Big Five* pada Tenaga Kependidikan dengan Komitmen Organisasi” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamua 'laikum Warrohmatullohi Wabarokatuh*



Bandar Lampung, 18 Oktober 2021

Vera Mawestika



Rizki Imanto

NPM. 1731080125





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (071) 703531, 780421*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe  
Kepribadian Big Five pada Guru dengan  
Komitmen Organisasi  
Nama : Rizki Imanto  
NPM : 1731080125  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqsyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**

**Rahmad Purnama, M.Si**

**NIDN. 2017037501**

**NIDN. 2026108302**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Psikologi Islam**

**Abdul Qohar, M.Si**

**NIP. 197103122005011005**





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alfahmaji, Dethkol H., Endro Sutamin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703539, 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **"Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian Big Five pada Guru dengan Komitmen Organisasi"** disusun oleh **Rizki Imanto** NPM : **1731080125** Program studi **Psikologi Islam** Fakultas **Ushuluddin Dan Studi Agama**, telah dimunaqosyahkan pada hari, tanggal

TIM DEWAN PENGUJI

- Ketua : **Abdul Qohar, M.Si**
- Sekretaris : **Annisa Fitriani, S.Psi., MA**
- Penguji utama : **Supriyati, S.Psi., M.Si**
- Penguji pendamping I : **Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**
- Penguji pendamping II : **Rahmad Purnama, M.Si**

DEKAN



**Dr. Hafid Anshori, M.Ag**  
NPM : **131989031804**

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*  
(Q.S Al-Insyirah : 6)





## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji bagi Allah, tuhan yang maha pengasih lagi maha mulia. Segala sesuatu tunduk kepada-Nya dan segala sesuatu tegak karena-Nya. Maha suci Allah sang pencipta dari segala sesuatu yang ada di langit dan di bumi. Kami memuji-Nya, memohon pertolongan dan perlindungan kepada-Nya. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Selawat serta salam selalu terlimpahkan kepada suri teladan umat manusia yaitu Nabi Muhammad *Shallallahu A'laihi Wassalam*.

*Allhamdulillah*, rasa syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Rabb, karena telah menghadirkan orang-orang yang selalu memberikan do'a, motivasi, dan keikhlasannya menenamiku dalam menjalani kehidupan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya ini, kupersembahkan untuk orang-orang tercinta dan tersayang :

1. Kedua orang tuaku yang aku muliakan, Ibu Suratmi dan Bapak Iman Setiadi yang dengan ketulusan dan upaya yang terbaik selalu mendo'akanku, merawatku, memberikan kasih sayang dan cintanya kepadaku, serta selalu memberikan nasihat dan motivasi agar anaknya mampu menggapai cita-cita dan harapan yang diinginkan.
2. Untuk saudara-saudara kandungku yang sangat aku sayangi, Nesiana Imania, Randi Ahmad dan Irfan Hanif yang menjadi pelengkap kebahagiaan, menjadi penyemangat dan penasehat bagiku agar cepat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Untuk sahabatku yang selalu ada dan bersedia membantu banyak hal yang aku butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini, Khoiril, Liona dan Rina.

## RIWAYAT HIDUP

Nama peneliti adalah Rizki Imanto, dilahirkan di Dusun Endah Murni, Desa Bandar Sakti, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 04 Maret 1999. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Iman Setiadi dan Ibu Suratmi. Alamat tempat tinggal di Dusun Endah Murni, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah. Berikut riwayat pendidikan peneliti :

1. TK Dharma Wanita 02. Lulus pada tahun 2005
2. SDN 02 Bandar Sakti. Lulus pada tahun 2011
3. SMPN 01 Terusan Nunyai. Lulus pada tahun 2014
4. MAN 01 Lampung Tengah. Lulus pada tahun 2017

Setelah lulus dari Madrasah Aliyah Negeri tepatnya pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Alhamdulillahirobbilalamin.* Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah *Subhanahu Wata'ala*, yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudah serta perunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian *Big Five* pada Guru dengan Komitmen Organisasi” ini sangat dimungkinkan memiliki kekurangan dalam berbagai hal karena pengetahuan dan pengalaman penulis masih terbatas. Penulis menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Ucapan terima kasih setulusnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Afif Anshori, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
2. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Sekertaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah bersabar membantu dan menyiapkan persyaratan surat-surat serta selalu memberikan yang terbaik kepada seluruh mahasiswa Prodi Psikologi Islam.
3. Bapak Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi penulis dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesungguhan dan kesabaran.
4. Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi penulis dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesungguhan dan kesabaran.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan banyak hal yang bermanfaat, serta seluruh *civitas academica* Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi dalam penelitian ini.

6. Bapak dan ibu guru SD IT Bustanul Ulum Kecamatan Terbanggi Besar yang telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini
7. Seluruh teman-teman psikologi islam angkatan 2017 khususnya kelas D yang telah berjuang bersama pada masa perkuliahan, serta telah memberikan kenangan indah yang tak terlupakan kepada penulis.
8. Keluarga yakni kedua orang tuaku, kakak perempuan dan laki-laki serta adik laki-lakiku yang telah memberikan motivasi untuk diriku, memberikan nasihat, dan do'a kepada penulis sehingga dapat terselesaikan tugas akhir ini.
9. Sahabat-sahabat yang aku sayangi, terimakasih selalu memberikan dukungan, tenaga, pikiran, canda tawa dan semangat yang tiada henti kepada peneliti. Terima kasih telah menjadi teman yang setia hingga saat ini serta selalu sabar menemaniku dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Akhir kata, peneliti kembali ucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini. Allah sebaik-baik pemberi balasan, semoga Allah *Subhanahu Wata'ala* memberikan balasan yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan. Aamiin

Bandar Lampung, 18 Oktober 2021

**Rizki Imanto**  
**NPM. 1731080125**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Penelitian Terdahulu .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Komitmen Organisasi .....	11
1. Definisi Komitmen Organisasi .....	11
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	12
3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	13
4. Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam .....	14
B. Dukungan Organisasi.....	15
1. Definisi Dukungan Organisasi.....	15
2. Aspek-Aspek Dukungan Organisasi .....	16
3. Indikator Dukungan Organisasi .....	18
4. Dukungan Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam .....	19
C. Tipe Kepribadian Big Five.....	20
1. Definisi Tipe Kepribadian Big Five.....	20
2. Dimensi Tipe Kepribadian Big Five .....	21
5. Kepribadian Berdasarkan Perspektif Islam.....	23
D. Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian Big Five dengan Komitmen Organisasi ....	24
E. Kerangka Berpikir.....	26



F. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
C. Subjek Penelitian .....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
E. Validitas dan Reliabilitas .....	33
1. Validitas .....	33
2. Reliabilitas .....	34
F. Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Orientasi Kancan Persiapan Penelitian .....	35
1. Orientasi Kancan .....	35
2. Persiapan Penelitian.....	36
B. Pelaksanaan Penelitian.....	36
1. Menentukan Subjek Penelitian .....	36
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	37
3. Skoring.....	38
C. Hasil Penelitian .....	38
1. Uji Instrumen.....	38
2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	41
3. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	42
4. Hasil Uji Asumsi.....	47
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Multikolinearitas .....	49
c. Uji Heteroskedastisitas .....	50
d. Uji Linearitas .....	51
5. Uji Hipotesis .....	52
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	52
b. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	53
c. Uji Korelasi .....	54
d. Sumbangan Efektif .....	55
D. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Komitmen Organisasi .....	20
Tabel 3.2 Blueprint Skala Dukungan Organisasi .....	21
Tabel 3.3 Blueprint Skala Kepribadian .....	21
Tabel 4.1 Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	25
Tabel 4.2 Uji Validitas Skala Dukungan Organisasi .....	25
Tabel 4.3 Uji Validitas Skala Tipe Kepribadian Big Five .....	26
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik .....	26
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Variabel Komitmen Organisasi .....	27
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Organisasi .....	27
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Variabel Dimensi Neuroticism .....	28
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Variabel Dimensi Extraversion .....	28
Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Variabel Dimensi Openness .....	29
Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Variabel Dimensi Agreeableness ..	29
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Variabel Dimensi Conscientiousness .....	29
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients .....	31
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas .....	32
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Berganda Signifikan Nilai F .....	33
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian Big Five dengan Komitmen Organisasi .....	33
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi .....	34
Tabel 4.17 Sumbangan Efektif Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian Big Five Pada Tenaga Kependidikan SMP IT Bustanul Ulum Kecamatan Terbanggi Besar .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Histogram .....	30
Gambar 2. P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	31
Gambar 3. Scatterplot.....	32



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen menjadi salah satu fondasi sekaligus aset berharga yang dimiliki perusahaan. Dimana komitmen sebagai salah satu dasar penentu arah kedepannya perusahaan nanti akan dibawa kemana. Apakah akan dijadikan sebagai perusahaan yang maju dan berkembang atau sebaliknya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Febriyanita, 2016).

Komitmen wajib dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Apabila dalam perusahaan karyawan tidak memiliki komitmen maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi perusahaan tersebut. Komitmen dapat menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh karyawan ketika ia bekerja. Komitmen organisasi sangat kompleks dan memiliki banyak hasil. Selain itu juga menurut Luthans (2006) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, absensi dan pergantian karyawan. Seperti halnya dengan kepuasan, komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan. Jika komitmen telah terbentuk dengan baik maka akan berdampak pula kepada kinerja karyawan kedepannya. Jika komitmen karyawan menurun maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak kepada citra maupun pendapatan perusahaan. Tidak hanya itu, komitmen organisasi juga berdampak kepada loyalitas karyawan. Apabila tidak terbentuk dengan baik akan berdampak kepada karyawan yang akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Agarwal (Sopiah, 2008) bahwa komitmen organisasi memiliki dampak terhadap organisasi karena yang menjadikan tinggi rendahnya keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi adalah komitmen organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka sangat disayangkan bila dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal. Karena para karyawan inilah yang akhirnya menjadi pelaksana kegiatan dalam organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi. Seseorang tidak boleh bekerja dengan seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridho Allah atau merendahkan Tuhan.

Allah SWT juga telah berfirman di dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا  
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : *"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Sehingga komitmen organisasi

sangatlah penting untuk dimiliki setiap dari anggota organisasi, karena individu yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Komitmen merupakan hal penting dan wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan. Sebab hal tersebut menjadikan karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Selain itu juga karyawan akan lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian, serta waktu untuk pekerjaannya agar apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki visi, misi, dan tujuannya. Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. SD IT Bustanul Ulum juga tidak terlepas dari permasalahan komitmen organisasi. Setiap organisasi yang dibentuk memiliki visi, misi dan tujuan dari organisasi, termasuk instansi pendidikan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka dibuat peraturan dan kegiatan di dalam organisasi tersebut. Peraturan dan kegiatan organisasi akan terlaksana dengan baik jika komponen dan anggota organisasi memiliki kesetiaan dan loyalitas berupa komitmen terhadap organisasi yang diikutinya (Puri, 2011).

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Luthans (2002) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga pengertian, yakni sebagai suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuh kembangkan dalam organisasi dan suatu keyakinan yang diterima sebagai *value* atau nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Menurut Mowday (1982) komitmen organisasi ditunjukkan melalui 5 faktor yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari organisasi memiliki pengaruh besar terhadap persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya. Dukungan organisasi terhadap karyawan sebagai bentuk perhatian perusahaan yang dikenal dengan istilah "*perceived organizational support*" yang menjelaskan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan serta sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka, serta seperti apa persepsi karyawan mengenai seberapa besar perusahaan memberi dukungan kepada karyawan dan seberapa besar kesiapan perusahaan dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sakaluri dan Izzati (2021) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada guru akan semakin meningkat ketika guru memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik. Mereka mempersepsikan bahwa organisasi memberikan berbagai dukungan organisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan mereka. Adanya persepsi dukungan organisasi tersebut membuat guru merasa bahwa mereka harus melakukan imbal balik yang positif kepada organisasi, yaitu dengan memiliki komitmen organisasi agar tetap mengoptimalkan kemampuannya demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Miner (Sopiah, 2008) bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Faktor personal yang disebutkan menjadi salah satu faktor utamanya yaitu kepribadian. Hal ini yang menjadi dasar setiap orang sebelum menampakkan perilakunya termasuk juga komitmen organisasinya. Karena kepribadian merupakan pembentuk kecenderungan perilaku manusia.

Dalam penelitian Senati (2006) pada dosen di Universitas Indonesia bahwa trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Utama (2020) pada

kepanitiaian *Psycompilation* menemukan bahwa trait *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *neuroticism* memiliki hubungan dengan komitmen afektif.

Salah satu dari berbagai macam teori mengenai kepribadian dapat dijelaskan melalui teori *big five personality*, di mana teori tersebut muncul dari tokoh Hans Eysenck dan disempurnakan oleh Costa dan McCrae. Caprara dan Cervone (2000) mengatakan bahwa Teori kepribadian *big five* adalah teori kepribadian yang menjelaskan hubungan antara keyakinan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari pikiran individu sangat berpengaruh dalam bentuk tindakan seorang individu. Teori mengenai *big five personality* menjelaskan mengenai lima dimensi kecenderungan kepribadian seseorang yang meliputi *extroversion*, terdiri dari *outgoing*, *talkative*, *sociable*, *assertive*, kemudian trait *agreeableness*, terdiri dari *courteous*, *good-natures*, *emphatic*, *caring*, selanjutnya trait *conscientiousness*, terdiri dari *carefull*, *dependable*, *self-diciplined*, berikutnya trait *neuroticism*, terdiri dari *anxious*, *hostile*, *depresed* dan yang terakhir *openness to experience* terdiri dari *sensitive*, *flexible*, *creative*, *curious* (Febriyanita, 2016).

*Openness* yang didefinisikan sebagai dimensi kepribadian dengan daya imajinasi yang tinggi, menyukai hal yang baru tanpa meniru atau mengikuti seseorang, memiliki mental yang kuat dan pengalaman hidup yang saling berhubungan dan saling tergantung, serta berani mencoba hal-hal baru diluar kebiasaannya. *Conscientiousness* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian seorang yang dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, dan seorang yang tekun. *Extraversion* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian yang bersemangat terhadap dunia sosial dan material serta memiliki watak mudah bergaul, aktif, banyak berbicara, optimis, mudah menyesuaikan diri pada lingkungan baru memiliki komunikasi dengan baik dan memiliki emosi yang positif. *Agreeableness* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian yang berorientasi prososial pada orang lain serta memiliki watak altruisme, lemah lembut dan mudah percaya dengan orang lain, dapat dipercaya, mudah memaafkan orang dan terus terang terhadap orang lain. *Neuroticism* didefinisikan sebagai kepribadian dengan emosi negatif sehingga



rentan mengalami kecemasan, emosional, depresi, sedih, agresif, dan lain-lain (Pervin, Cervone & John, 2010).

Dukungan organisasi yang merupakan faktor eksternal berkaitan erat dengan kepribadian yang merupakan faktor internal individu. Menurut penelitian terdahulu mengenai “Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar” yang mendapatkan hasil bahwa sifat-kepribadian dan dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru pria di sekolah dasar swasta. Selain itu, ditemukan bahwa dua dari lima faktor kepribadian berperan signifikan terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi guru tersebut (Hutapea, 2012).

Setiap organisasi memiliki kebijakan, peraturan, maupun ketentuan yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi untuk mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi. Pada SD IT Bustanul Ulum Lampung Tengah terdapat dua tugas utama sebagai guru yaitu sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar dan pelaksana dalam kegiatan ekstrakurikuler dalam upaya menyiapkan siswa yang memiliki kemampuan intelektual memadai, mandiri dan berkepribadian muslim.

Agar terlaksananya dua tugas utama ini, dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi bagi guru yang bekerja di SD IT Bustanul Ulum Lampung Tengah, namun permasalahan yang sering kali muncul dalam organisasi-organisasi pada umumnya adalah masalah komitmen dari anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan melaksanakan peraturan yang telah disepakati sebelumnya (Fajril, 2017). Munculnya Pandemi covid-19 membuat pelaksanaan kegiatan dan peraturan menjadi berbeda dari sebelumnya. Dalam dunia pendidikan, kebijakan yang diambil oleh pemerintah adalah meniadakan seluruh aktivitas pendidikan, sehingga membuat pemerintah dan lembaga terkait harus menghadirkan alternatif sebagai proses pendidikan bagi peserta didik maupun mahasiswa yang tidak bisa melaksanakan proses pendidikan pada lembaga pendidikan (Wahyu dkk, 2020).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Habibi (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Dosen Selama *Work From Home* (WFH)” pada dosen FEB UHAMKA mendapatkan hasil yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen, dengan komitmen organisasi yang dimilikinya, para dosen ini akan berusaha melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada 2 orang guru yang mengajar di SD IT Bustanul Ulum Lampung Tengah, diketahui bahwa hampir setiap tahunnya selalu menerima guru baru. Hal ini terjadi tidak hanya karena memang pada beberapa posisi membutuhkan guru baru namun juga karena setiap tahunnya juga selalu ada guru yang mengundurkan diri dari sekolah. Disebabkan karena merasa jenjang karirnya kurang menunjang atau mendapatkan kerja yang diinginkan di tempat lain. Seperti yang disampaikan oleh Leni “Rata-rata guru yang keluar dari sekolah ini karena suami nya pindah domisili kalau nggak karena diterima jadi PNS”. Masih berdasarkan informasi dari Leni bahwa ada guru yang keluar dari sekolah karena ketidakcocokan dengan aturan yang ada “Pernah juga ada yang keluar karena ternyata beliau merasa gak cocok dengan segala aturan yang ada di Bustanul Ulum” namun banyak juga guru yang bertahan untuk tetap bekerja di sekolah karena merasa sudah nyaman dan memang hanya dari situlah penghasilan mereka untuk keluarga. Selanjutnya, berdasarkan penuturan Destika “Selama pandemi seperti ini guru-guru diberikan jadwal piket untuk mengecek suhu anak-anak setiap pagi, kebanyakan dari mereka sudah berangkat sesuai waktu yang ditentukan, tetapi masih ada guru yang kesiangan”. Tiga hal tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi pada guru dalam sekolah. Sebab dalam komitmen tidak hanya terdapat kesediaan guru untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai bagian dari sekolah, namun juga kesediaan atau kepercayaan dalam menerima nilai-nilai di dalam sekolah dan keinginan untuk mengupayakan agar tercapainya tujuan sekolah.

Melihat fenomena diatas komitmen terhadap organisasi menjadi penting dimiliki oleh setiap karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi. Karena dalam komitmen ini mencakup juga kinerja karyawan dan berpengaruh juga terhadap organisasi yang diikutinya.

Berdasarkan uraian tersebut timbul permasalahan yaitu komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum Lampung Tengah, hal ini dapat dilihat dari guru yang memutuskan untuk berhenti bekerja di sekolah, kurangnya kepercayaan terhadap sekolah dan terdapat beberapa guru yang kurang disiplin. Dari permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan dukungan organisasi dan kepribadian pada tenaga kependidikan dengan komitmen organisasi.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum ?
2. Apakah ada hubungan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum ?
3. Apakah ada hubungan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Bustanul Ulum.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis yaitu :

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa pengembangan keilmuan psikologi dengan pembuktian hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan salah satu bahan referensi yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan memberikan pengetahuan kepada pengelola instansi mengenai pentingnya komitmen organisasi, dukungan organisasi dan tipe kepribadian.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan ataupun langkah-langkah yang berhubungan dengan tercapainya tujuan sekolah. Khususnya dalam komitmen terhadap sekolah, pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif sehingga para guru merasa didukung oleh SMP IT Bustanul Ulum sehingga guru dapat meningkatkan produktivitasnya.

### b. Bagi Guru

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menambah pemahamannya mengenai pentingnya komitmen organisasi, dukungan organisasi dan tipe kepribadian sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya pada SD IT Bustanul Ulum.

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shabrina dkk (2019) yang bertujuan mencari hubungan persepsi dukungan organisasi dan otonomi kerja dengan komitmen afektif mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi dan tidak ada hubungan yang signifikan antara otonomi kerja dengan komitmen afektif. Maka semakin tinggi persepsi dukungan organisasi akan mengarahkan karyawan untuk

memiliki kewajiban yang lebih besar dan menunjukkan komitmen afektif yang lebih kuat.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Putra dan Puspitadewi (2018) bertujuan mencari hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shabur (2017) dengan judul “*Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Negeri Jakarta” mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta dengan skor trait *neuroticism* tergolong tinggi.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Utama dan Wardani (2020) dengan judul “Trait Kepribadian dan Komitmen Organisasi pada Kepanitiaan *Psycompilation 2020*” mendapatkan hasil bahwa trait *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* memiliki hubungan dengan komitmen afektif, yang komitmen afektif tersebut adalah aspek dari komitmen organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hutapea (2012) dengan judul “Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar” mendapatkan hasil penelitian bahwa sifat-kepribadian dan dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru pria di sekolah dasar swasta.

Dapat diketahui dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa terdapat hubungan antara dukungan organisasi dan kepribadian dengan komitmen organisasi. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap guru di SD IT Bustanul Ulum guna melihat hubungan antar variabelnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Mowday dkk (1979) menyebutkan komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam menjalankan proses komunikasi di suatu organisasi tertentu. Newstrom dan Davis (2002) mengemukakan bahwa komitmen merefleksikan keyakinan karyawan pada misi dan tujuan perusahaan, upaya untuk berprestasi dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Northcraft dan Neale (1994) mengartikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan hal-hal sebagai berikut: (a) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (b) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan (c) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Budiarto dan Selly, 2004).

Komitmen organisasi menurut Robbins (1998) merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen tersebut didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Luthans (2006), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Didukung dengan Handoko (2004) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan karyawan yang

memiliki komitmen. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku di organisasi (Basriani, 2016).

Berdasarkan definisi komitmen organisasi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seorang. Seseorang yang dapat memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja akan selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan berusaha untuk bertahan di dalam organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dkk (1979) ada beberapa aspek dari komitmen organisasi yaitu :

1. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. *Output* komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim



organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

### 3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Mowday dkk (1982) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Karakteristik personal, antara lain : usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan kepribadian. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain : kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi, antara lain : ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, antara lain: ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Pack dan Soetjipto (2005) menyatakan



bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi. (Syarifah, 2012).

#### 4. Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam

Seorang muslim wajib mengikuti apa saja yang diperintahkan dan menghindari segala sesuatu yang dilarang oleh agama. Dalam hal berorganisasi, agama mengarahkan manusia untuk menjaga amanah atau berkomitmen dengan janji yang pernah diucapkannya, yang berarti seseorang itu mau dengan ikhlas untuk mentaati segala sesuatu yang disyaratkan.

Dalam ayat berikut Allah memberikan pelajaran kepada manusia tentang loyalitas atau komitmen pada sebuah janji :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِيسُورُهُ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”. (QS : Al-Fath ayat 10).

Ayat tersebut mengisahkan cerita tentang janji setianya suatu kaum kepada Nabi Muhammad sebagai pemimpin dalam kaum muhajirin yang akan menempati sebuah daerah di Jazirah Arab. Ayat tersebut mengandung makna bahwa komitmen dan janji manusia

kepada pemimpin atau pemerintah adalah mengandung konsekuensi perjanjian dengan Allah, sehingga apapun tindakannya, kecil maupun besar maka akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak.

Al-Quran sebagai pedoman hidup bagi setiap muslim yang berisi perintah untuk dikerjakan dan larangan untuk ditinggalkan, seperti peraturan dan nilai-nilai yang wajib dilaksanakan dengan komitmen dari masing-masing anggota yang telah berjanji ketika memasuki suatu organisasi. Peraturan dan nilai organisasi merupakan pedoman bagi karyawan agar dapat menjalankan visi dan misi dengan baik dan benar. Komitmen tidak hanya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penggugur saja, melainkan bagaimana menjalankan tugas dengan penuh semangat dan ikhlas untuk mengerahkan segala upayanya demi keberlangsungan organisasi.

## **B. Dukungan Organisasi**

### **1. Definisi Dukungan Organisasi**

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. Dukungan organisasi memenuhi kebutuhan sosioemosional, memberikan jaminan bahwa bantuan akan tersedia saat dibutuhkan, dan menunjukkan kesiapan organisasi untuk timbal balik atas kinerja yang dilakukan. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka, yang kemudian dukungan organisasi disebutkan juga dengan *perceived organizational support*. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai dengan keyakinan yang menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

*Perceived organizational support* adalah keyakinan global yang dibentuk oleh pegawai mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi interaksi dengan agen organisasi

dan penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai secara global oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan agen organisasi dan penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan.

## 2. Aspek-Aspek Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 aspek utama yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut :

### 1. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Shore (Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

### 2. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai

indikasi adanya dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. *Organizational Rewards and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja)

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan *perceived organizational support*.
- b. Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support*.
- c. Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan *perceived organizational support*.
- d. Peran stressor. Stres mengacu pada ketidak mampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Lazarus & Folkman (Rhoades & Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support* karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-*

*ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*).

- e. Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan *perceived organizational support*. Disimpulkan dari uraian di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* meliputi keadilan prosedural, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja, organisasi dapat diandalkan dan dipercaya, serta kesempatan mendapatkan pelatihan.

### 3. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Terdapat delapan poin indikator persepsi dukungan organisasi, yaitu :

- a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
- b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan
- c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan
- d. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan
- e. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik
- f. Organisasi peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan
- g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan
- h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

#### 4. Dukungan Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam

Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk motivasi dalam perilaku menolong, individu yang mengalami masalah dengan menumbuhkan sebuah kedekatan sehingga dapat muncul rasa optimis dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dalam hidup berorganisasi. Nabi Muhammad memerintahkan kepada umatnya untuk saling tolong menolong, berdasarkan sabdanya sebagai berikut :

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا ، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ يَسِّرَ عَلَى مُعْسِرٍ ، يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

Dari Abu Hurairah *radhiallahuanhu*, dari Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda yang artinya : *“Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu'min dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya di hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya.”* (HR. Muslim).

Apabila kita mengetahui bahwa sebenarnya kita mampu berbuat sesuatu untuk menolong kesulitan orang lain, maka segeralah lakukan, segeralah beri pertolongan. Terlebih lagi bila orang itu telah memintanya kepada kita. Karena pertolongan yang kita berikan, akan sangat berarti bagi orang yang sedang kesulitan. Dukungan organisasi merupakan penghargaan yang dapat memberikan keuntungan bagi pegawai, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Bentuk dukungan dalam organisasi misalnya memberikan kenyamanan pada orang lain dengan cara memberikan nasehat, mengajak untuk melaksanakan tugasnya dengan benar dan membantu

orang lain dalam menyelesaikan tugas atau masalahnya, sehingga diharapkan mampu memberikan efek yang positif dan menumbuhkan kepercayaan antara organisasi dan karyawan tersebut. Dengan adanya hal tersebut maka terdapat norma timbal balik yang berlaku dalam organisasi tersebut baik dari segi pegawai yang diuntungkan dengan adanya beberapa hal diatas dan juga dari segi organisasi yang diuntungkan dengan terbentuknya persepsi yang baik dan kinerja yang maksimal dari para pegawai. Terdapatnya norma timbal baik ini menyebabkan pegawai dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

### **C. Tipe Kepribadian *Big Five***

#### **1. Definisi Tipe Kepribadian *Big Five***

Allport (Pratama, Pali dan Nugroho, 2012) menjelaskan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu, dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Derlaga, Winstead & Jones (Yusuf & Nurihsan, 2011) mengartikan kepribadian sebagai sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten. Sedangkan menurut McCrae (Pratama dkk, 2012) berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Karena itu masing-masing pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik. Karakter adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensi (Sambung dan Iring, 2014).

Menurut McCrae (Pratama, dkk, 2012) kepribadian telah dapat dijabarkan dan diuji dengan alat ukur yang sudah baku untuk diuji. Salah satu dari berbagai macam kepribadian dapat diukur dengan salah satu teori kepribadian yaitu *Big Five Personality*. Kepribadian *Big Five* dibangun dengan menggunakan pendekatan yang sederhana. McCrae meneliti unit dasar dari kepribadian dengan



melakukan pengamatan dan menganalisa kata-kata orang dalam kehidupan sehari-hari untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Pada akhirnya dihasilkan *five faktor* dari kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, serta *openness*. Penilaian dalam lima besar tidak menghasilkan satu trait tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap trait dalam diri seseorang. Hasil dari penelitian tersebut menghasilkan lima faktor kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan “*Big Five*”, kata “Besar” (*Big*) maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor mengolompokkan banyak sifat tertentu (Ramadhani, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, *Big Five* merupakan taksonomi kepribadian yang disusun berdasarkan pendekatan *lexical*, yakni mengelompokkan kata-kata atau bahasa yang digunakan di dalam kehidupan sehari-hari, untuk menggambarkan ciri-ciri individu yang membedakannya dengan individu lainnya (Ramdhani, 2012: 189-190). Lima dimensi kepribadian tersebut telah dilebeli oleh Goldberg dengan istilah “OCEAN” yakni *Openness* [O], *Conscientiousness* [C], *Extraversion* [E], *Agreeableness* [A] dan *Neuroticism* [N] (Jhon, dkk, 2010).

Jadi, kepribadian *big five* merupakan salah satu pendekatan kepribadian yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima trait kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*.

## 2. Dimensi Tipe Kepribadian *Big Five*

Menurut Ivancevich, dkk. (2007) bahwa kepribadian *big five* terdapat lima dimensi yaitu :

- a. *Extraversion*, dimensi kepribadian ini lebih mengarahkan seseorang untuk bersifat asertif, suka berteman, berbicara dan juga aktif. Orang yang memiliki kepribadian ini cenderung senang berbicara dengan rekan kerjanya dan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi sosial yang tinggi. Penelitian menyebutkan bahwa orang dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki kinerja yang baik. Terutama dalam



bidang manajerial dan penjualan, berprestasi dalam pelatihan, dan juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

- b. *Neuroticism*, adalah kecenderungan seseorang untuk mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang dan juga santai. Namun di lain sisi kecemasan, depresi, kemarahan dan rasa malu merupakan karakteristik dari dimensi kepribadian ini yang rendah. Individu dengan stabilitas emosi yang rendah ini lebih mungkin untuk mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu juga terdapat penelitian bahwa tingkat stabilitas emosi yang rendah berhubungan dengan tingkat motivasi karyawan yang rendah juga.
- c. *Aggreableness* adalah kecenderungan seseorang untuk memberi maaf, toleran, percaya, dan berhati lunak. Karyawan digambarkan seperti seseorang yang mudah setuju dengan orang lain adalah termasuk dalam dimensi kepribadian ini. Individu yang rendah dalam *aggreableness* lebih cenderung kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpati dan juga antagonis. Namun *aggreableness* merupakan dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi pada suatu pekerjaan yang mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik.
- d. *Conscientiousness* adalah digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh, dan bertanggung jawab. Individu dengan dimensi kepribadian ini cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Penelitian juga menunjukkan bahwa seseorang dengan *conscientiousness* yang tinggi maka akan cenderung memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta perilaku penting lainnya seperti lebih sedikit berhenti bekerja, absen, dan perilaku kontraproduktif lainnya.
- e. *Openness* adalah dimensi kepribadian yang dapat merefleksikan sejauh mana seseorang individu memiliki minat

yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sebab rasa ingin tahunya, pemikiran yang terbuka, kreatif, imajinasi, dan intelegensi. Orang dengan kepribadian ini yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan dimana perubahan terus terjadi dan inovasi merupakan hal yang sangat penting.

## 5. Kepribadian Berdasarkan Perspektif Islam

Terdapat banyak perbedaan yang bersifat individu yang terjadi pada masing-masing orang, baik dari segi warna kulit, logat bicara, kemampuan fisik, kecerdasan, kemampuan belajar maupun ciri-ciri kepribadian. Kepribadian adalah hal yang sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang. Sebagaimana kepribadian individu dalam pandangan islam yang disebutkan dalam Al-Qur`an sebagai berikut :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ  
بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ١١٠

Artinya : *“Kamu (umat islam) adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”*. (QS : Ali-Imran ayat 110).

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa kepribadian dalam pandangan islam dapat digambarkan melalui sifat-sifat dan perilaku individu yang berkaitan dengan berbagai bidang dalam kehidupannya, seperti: akidah, ibadah, akhlak, hubungan dengan sesama, berhubungan keluarga, kecintaan menuntut ilmu, kehidupan praktis dan usaha memperoleh rezeki, serta ciri-ciri fisik. Kesemua bidang tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling melengkapi, yang mana akan membentuk dinamika kepribadian islam (kepribadian mukmin, kepribadian kafir, dan kepribadian munafik).

#### **D. Hubungan Dukungan Organisasi dan Tipe Kepribadian *Big Five* dengan Komitmen Organisasi**

##### **E.**

Setiap individu memiliki komitmen berbeda-beda dan beragam antara satu dengan yang lainnya, ada yang memiliki nilai komitmen tinggi serta ada yang memiliki nilai komitmen yang rendah. Perbedaan dan keragaman komitmen organisasi pada setiap individu bukan tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari luar maupun dari dalam diri individu.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) Persepsi Dukungan Organisasi memiliki 3 dimensi yang meliputi dimensi keadilan, dimensi dukungan supervisor dan dimensi penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan. Pada kategori persepsi dukungan organisasi positif, karyawan mempersepsi dukungan yang diberikan organisasi seperti adanya bentuk kepedulian yang telah ditunjukkan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan tersebut, adanya pengarahan, evaluasi dan motivasi yang ditunjukkan oleh supervisor kepada karyawan dan adanya bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi seperti adanya pelatihan, pemberian promosi, pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, adanya fasilitas yang memadai serta adanya keamanan dalam bekerja. Dengan adanya kesesuaian bentuk kepedulian yang ditunjukkan organisasi maka karyawan akan merasa dihargai oleh organisasi. Lalu dengan adanya pengarahan, evaluasi dan motivasi dari supervisor, karyawan akan merasa dibutuhkan oleh organisasi dan karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Kemudian dengan sesuainya bentuk penghargaan yang diberikan organisasi seperti pelatihan, gaji, fasilitas dan keamanan dalam bekerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja yang hal tersebut belum tentu didapatkannya di organisasi lain. Sehingga mengakibatkan karyawan akan memunculkan keyakinan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, mampu menerima dan yakin terhadap nilai-nilai organisasi, dan bersedia bekerja ekstra keras atas nama organisasi. Hal itu dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi.

Dalam beberapa penelitian, bentuk dukungan organisasi yang dijadikan indikator dalam menilai persepsi dukungan organisasi ini

adalah keadilan (*fairness*), dukungan dari atasan (*supervisor support*), imbalan dari organisasi (*organizational rewards*) dan kondisi pekerjaan (*job condition*) (Essenberger, dkk, 1986). Dukungan ini akan mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini disimpulkan dari sejumlah penelitian, antara lain oleh Nabilah dkk (2019) yang menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan peningkatan komitmen afektif pada guru disekolah selain itu Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi meningkatkan komitmen afektif. Serta, Afrizal dan Wayan (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Menurut Jewell dan Siegal (1998) komitmen organisasi pada dasarnya dibentuk oleh sistem nilai pribadi seseorang, sedangkan sistem nilai pribadi itu sendiri tidak lain adalah bentuk kepribadian yang dimilikinya. Kepribadian merupakan karakteristik yang relatif permanen dan secara konsisten mempengaruhi perilaku individu. McCrae (Pratama, dkk, 2012) menambahkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kemudian McCrae menghasilkan *five factor* dari kepribadian yang dikenalkan oleh Lewis Goldberg dengan sebutan “*Big Five*”, kata “*Besar*” (*Big*) maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor mengolongkan banyak sifat tertentu, yaitu: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, serta *openness*.

Friedman dan Schustack (2008) menggambarkan individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *extraversion* cenderung menikmati kebersamaan dengan orang lain, bersemangat, dan besar mulut. Sedangkan, individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *conscientiousness* cenderung dapat bekerja dengan baik, tekun, tanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan. Orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *agreeableness* cenderung menarik diri dari pergaulan atau kelompok dan tidak suka terlibat kegiatan sosial. Orang yang *neuroticism* cenderung mudah cemas, tegang, dan mudah gugup. Orang yang *neuroticism* tinggi serta mudah termotivasi dengan

baik akan mengubah kecemasan tersebut menjadi dorongan untuk menuju kesuksesan, maupun sebaliknya orang yang *neuroticism* tinggi dan tidak dapat termotivasi akan membiarkan kecemasannya membawa ke dalam kegagalan. Terakhir, orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *openness* cenderung kreatif dan memiliki minat akan estetika dan intelektual. Masing-masing individu tidak mungkin memiliki kelima dimensi kepribadian *big five* secara keseluruhan, melainkan satu-dua dimensi kepribadian yang menonjol.

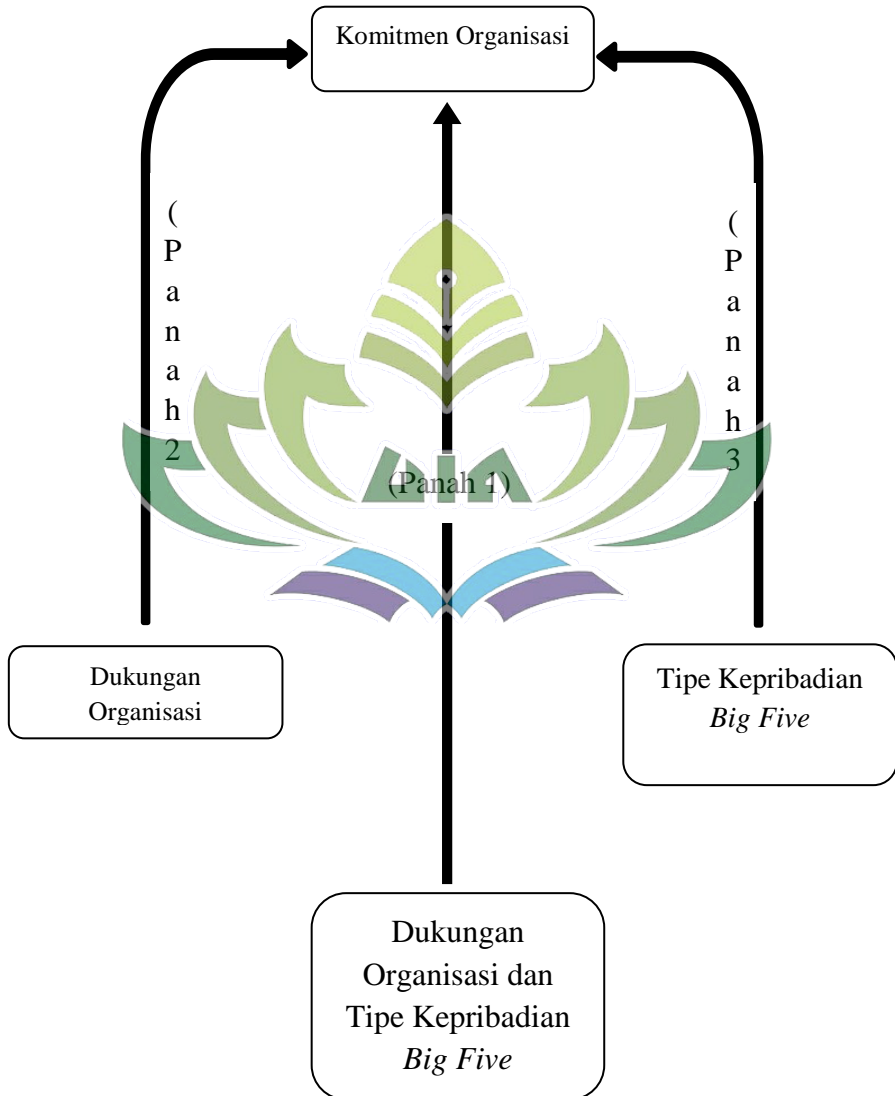
Hasil penelitian Hutapea (2012) menunjukkan bahwa sifat-kepribadian dan dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru pria di sekolah dasar swasta, sifat *agreeableness* dan *openness to experience* berperan secara bermakna terhadap komitmen organisasi secara umum. Hal ini juga didukung oleh penelitian Febryanita (2016) menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Varia Usaha Beton Waru terdapat hubungan yang positif antara sifat kepribadian *big five* terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sejauh mana organisasi dapat memberikan dukungan kepada karyawannya dan juga sifat kepribadian karyawan dapat menentukan komitmennya terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya : kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

## F. Kerangka Berpikir

Berdasarkan bagan kerangka berpikir dijelaskan bahwa yang pertama, garis panah 1 menjelaskan variabel dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) memiliki aspek-aspek yaitu : *Fairness*, *Supervisor Support*, *Organizational Rewards and Job Conditions* dan variabel tipe kepribadian *big five* menurut Costa dan McCrae (1992) memiliki 5 dimensi kepribadian yaitu : *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism* dan *Openness* memiliki hubungan dengan variabel komitmen organisasi yang dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek yang

dikemukakan oleh Mowday dkk (1979) yaitu : Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, berupaya mencapai kepentingan organisasi dan bertahan dalam organisasi. Kedua, garis panah 2 menjelaskan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki hubungan dengan variabel komitmen organisasi dan ketiga, garis panah 3 menjelaskan bahwa variabel kepribadian memiliki hubungan dengan variabel komitmen organisasi.



### G. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga yaitu:

1. Ada hubungan dukungan organisasi dan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Butanul Ulum
2. Ada hubungan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Butanul Ulum
3. Ada hubungan tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi pada guru SD IT Butanul Ulum.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2000). *Personality: Determinants, dynamics and potentials*. UK: Cambridge University Press
- Davis, K. & Newstrom (1994). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., Donnelly, J. H. dan Konopaske, R. (2007). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Jewell, L. N., Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Arcan.
- John, O. P., Naumann, L., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm shift to the integrative Big Five taxonomy: History, measurement, and conceptual issues*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 114-158). New York, NY: Guilford.
- KEMENAG. (2010). *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadist*. Bandung: PT Sygma Examedia Zrkanleema.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R.M. (1979). *Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover: Academic Press, New York*.



- Muhid, A. (2012). Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows. Sidoarjo : Zifatama Jawa.
- Nawawi, I. (2002). Hadist *Arba'in An-Nawawiyah* dan Terjemahannya. Surakarta: Media Insani Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavioral: A Management Challenge. Florida. The Dryden Press.*
- Pack, S.M. dan Soetjipto, B. W. (2005). *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrators*, OhioLink ETD, 177.
- Pervin, L. A. Cervone, D., & John, O. P. (2010). Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian (6th ed). Jakarta: Kencana
- Prawira, P. A. (2013). Psikologi Kepribadian Dengan Prespektif Baru. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Yusuf, S. dan Nurihsan, J. (2011). Teori Kepribadian. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

## **B. Jurnal**

- Allen, N. J. dan Mayer, J. P. (1990). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology*, Volume 63, Nomor 01.
- Basriani, A. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru). Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Volume 08, Nomor 1.
- Budiarto, Y. dan Selly. (2004). Komitmen Karyawan pada Perusahaan ditinjau dari kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Jurnal Psikologi Volume 02, Nomor 02.
- Eisenberger, R. & Rhoades, L. (2002), *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology Copyright 2002 by the American Psychological Association*, Volume 87, Nomor 04.

- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M.J. (2006). *Linking the big five personality constructs to organizational commitment. Personality and Individual Differences*, Volume 41, Nomor 5
- Hutapea, B. (2012), Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Makara, Sosial Humaniora*. Volume. 16, Nomor 02.
- Pratama, D. A., Pali, M. dan Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita* Volume 01, Nomor 01.
- Putra, A. A. dan Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan, *Volume 05*. Nomor 03.
- Ramadhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*, *Jurnal Psikologi* Volume 39, Nomor 02.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). *Reciprocation of perceived organizational Support*, *Journal of applied psychology*, Volume 86, Nomor 01.
- Riana, G. dan Adhika, N. S. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Volume 5.4, Halaman 857-876.
- Sakaluri, A. A & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 Nomor 4.
- Sambung, R. & Iring. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai intervening (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 03, Nomor 01.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen

pada Universitas Indonesia, Makara, Sosial Humaniora, Volume 10, Nomor 02.

- Shabrina, N. A., Muttaqin, D. dan Ariawati (2019). Hubungan persepsi dukungan organisasi dan otonomi kerja dengan komitmen afektif. *Psyche: Jurnal Psikologi*. Halaman 88–100.
- Shabur, M. I. (2017). *Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Negeri Jakarta, Volume 6, Nomor 01.
- Syaekhu, A. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Volume 5, Nomor 8.
- Utama, J. P. A. dan Wardani, R. (2020). Trait Kepribadian dan Komitmen Afektif pada Kepanitiaan Psycompilation. *Humanitas*. Volume 04. Nomor 03.
- Wahyu, F. P., Nugraha, I., Pebriyansyah, M. I. & Permadi, A. R. (2020). Dampak Covid 19 dalam Dunia Pendidikan. *Khazanah Pendidikan Islam*, Volume 02, Nomor 03.
- Wahyuni, C. dan Permatasari, S. (2020). Hubungan Antara Kepribadian *Big Five* Dengan Perilaku Prososial Mahasiswa. *Anfusina: Journal of Psychology*, Volume 03, Nomor 01.

### **C. Skripsi**

- Elfirra, D. (2018). Hubungan *Big Five Factor* dan Komitmen Organisasi pada *Driver* Perusahaan X di Kota Palembang, Skripsi, Universitas Sriwijaya Indralaya.
- Samudra, M. (2016). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Syarifah. (2016). Skripsi, Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fortuna Motorindo, UIN Sunan Ampel Surabaya.